

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Cikande Permai Sejahtera Masa Pandemi Covid-19

Yuda Supriyatna

yudha69prawira@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Serang Raya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Cikande Permai Sejahtera masa Pandemi Covid-19. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 115 pegawai dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 sampel. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan analisis yang digunakan adalah uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi analisis berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis yang menggunakan spss v.23. Dalam uji hipotesis F-hitung > F-tabel. Ini menunjukkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Motivasi Kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Cikande Permai Sejahtera .

Kata kunci : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence and Work Motivation on Employee Performance at PT. Cikande Permai Sejahtera Covid-19 Pandemic Time. The population in this study amounted to 115 employees and the sample in this study amounted to 54 samples. The method used is quantitative method and the analysis used is the instrument test, classical assumption test, multiple regression analysis, the coefficient of determination and hypothesis testing using SSS v.23. In testing the hypothesis F-count > F-table. This shows that H_0 is rejected, H_a is accepted, meaning that Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence and Work Motivation jointly (simultaneously) affect Employee Performance at PT. Cikande Permai Sejahtera.

Keywords : Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Work Motivation and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja saat ini terutama dalam dunia bisnis sangat cepat, dan persaingannya sangat ketat, sehingga membuat pelaku dunia kerja tetap kompetisi dan unggul dari yang lainnya. Masa krisis pandemic covid-19 mengantarkan berbagai perusahaan untuk lebih memberikan dan mengoptimalkan seluruh aspek sumber daya yang dimiliki oleh

perusahaan, salah satu faktor produksi yang ada pada suatu perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk dan mencapai setiap tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia yang unggul dan pengelolaan kecerdasan intelektual. Setiap perusahaan menginginkan pegawai nya memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, ini merupakan keinginan ideal bagi perusahaan yang selalu ingin maju agar dapat bersaing dalam persaingan usaha yang saat ini sangat kompetitif di era globalisasi ditambah dengan krisis ekonomi global yang mengakibatkan kelesuan diberbagai sektor usaha tak terkecuali dunia industry nasional saat ini, sebab bagaimana mungkin suatu perusahaan mendapatkan keuntungan dan bisa berkembang serta bersaing apabila pegawai nya tidak produktif.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan staff Manajer Bapak Yunus Yosfiah di PT. Cikande Permai Sejahtera pada tanggal 22 April 2021 menjelaskan permasalahan bahwa kondisi Kinerja Pegawai yang kurang baik yang menyakut efektifitas kerja, jujur dalam bekerja, pencapaian target, kehadiran, kerjasama. Masih adanya masalah penurunan absensi, jam kerja. Pegawai PT. Cikande Permai Sejahtera yang harus mendapat perhatian serta dukungan dari sesama rekan kerja maupun dari atasan sangat diperlukan dan selalu ditingkatkan karena dengan adanya perhatian dan dukungan dari sesama rekan kerja yang baik, pegawai diharapkan mampu bekerja sama dengan atasan karena hal tersebut merupakan hal penting yang harus dilaksanakan agar terjalin kekompakan dan kebersamaan antara atasan dan bawahan. Tetapi ada pegawai yang mendapat perhatian yakni tidak sesuai dengan jabatan atau kemampuan kerjanya, kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang bekinerja baik dan uang jam lembur terlalu sedikit sehingga beberapa pegawai sering mengambil jam lembur untuk menambah penghasilan mereka. Keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika seorang pegawai tidak puas biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain – lain hal yang bersifat negatif seperti kemangkiran, telat masuk kerja dan lain – lain. Menurut manajer Bapak Yunus Yosfiah “Masih ada beberapa pegawai yang datangnya telat dan beberapa orang yang mangkir dari pekerjaan”. Dengan demikian bahwa kinerja pegawai pada PT. Cikande Permai Sejahtera masih rendah.

Para pimpinan PT. Cikande Permai Sejahtera sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para pegawai dan mengetahui keinginan – keinginan apa yang membuat pegawai puas sehingga meningkatkan kinerjanya. Dimana konsekuensi yang harus dijalani pegawai adalah bekerja dengan rajin, disiplin, dan semangat dapat memenuhi target yang diinginkan perusahaan sehingga pegawai yang bersengakutan akan mendapatkan reward berupa bonus atau kenaikan pangkat dari atasan atau perusahaan. Dengan demikian pimpinan harus selalu memperhatikan kepuasan kerja pegawai nya karena kalau pegawai nya merasa puas maka yang mendapatkan keuntungan adalah perusahaan itu sendiri.

Menurut peneliti, berdasarkan persamaan dari hasil penelitian terdahulu penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Subagio (2017) dengan judul “Pengaruh kecerdasan emosioanal, motivasi kerja dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Ithaca Resources” dan Yeni Sugena Putri (2018) “Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN Persero Area Klaten” memiliki persamaan variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai bisa disebut variabel bebas. Yang mengatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X (Kecerdasan Emosional) dengan Variabel Y (Kinerja Pegawai).Sedangkan, perbedaan didalam penelitian terdahulu menurut Mohammad Nugrah Isnain (2019) menyatakan bahwa “Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai UPT.TIK Universitas Tadulako yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai UPT.TIK Untad.

Dari latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi guna melakukan penelitian ini yaitu : teridentifikasi bahwa masih kurangnya kebijakan yang diberikan pimpinan kepada

bawahannya, teridentifikasi kurangnya penghargaan atas prestasi kerja terhadap bawahan, teridentifikasi bahwa kinerja pegawai pada PT. Cikande Permai Sejahtera belum maksimal, kurangnya kedisiplinan pegawai sehingga kehadiran pegawai yang masih sering datang terlambat, teridentifikasi bahwa masih banyaknya pegawai pada PT. Cikande Permai Sejahtera tidak memiliki motivasi sehingga berdampak pada kurangnya kinerja pegawai. Sehingga dapat dirumuskan untuk penelitian ini sebagai berikut :

- A. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Cikande Permai Sejahtera?
- B. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Cikande Permai Sejahtera ?
- C. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Cikande Permai Sejahtera?
- D. Apakah kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Cikande Permai Sejahtera?

2. TINJAUAN LITERATUR & KERANGKA BERPIKIR

A. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

B. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional sebagai kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa dan mengendalikan perasaan ssecara mendalam sehingga dapat membantuu emosi dan intelektual. Dengan kecerdasan emosinya pada emosi yang tepat, memilih kepuasan dan mengatur suasana hati.

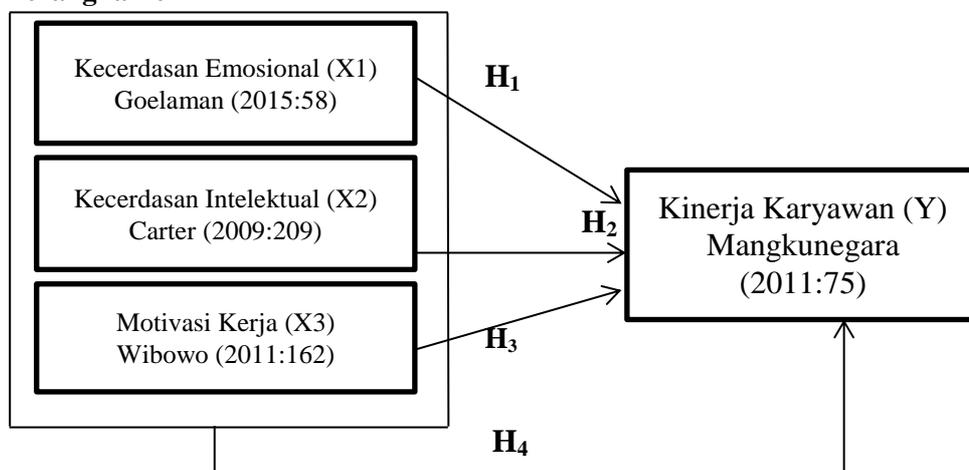
C. Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Untuk itu berkaitan dengan kecerdasan intelektual, dikenal pula untuk menghasilkan yang lebih berharga, lebih siap, lebih cekatan, dan lebih cepat dibandingkan orang lain.

D. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2011 : 143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

E. Kerangka Pemikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

3. METODE PENELITIAN

Metode atau teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan seorang peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan. Dengan metode pengumpulan data yang tepat dalam suatu penelitian akan memungkinkan pencapaian masalah secara valid dan terpercaya yang akhirnya akan memungkinkan generalisasi yang obyektif. (Sugiyono 2017:2) dalam metode penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang digunakan.

Menurut Sugiyono (2010:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Cikande Permai Sejahtera yang berjumlah 115 pegawai.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah Probability Sampling. Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. (Sugiyono, 2017:82).

Rumus untuk perhitungan besaran sampel, yang karena populasi memiliki karakter yang suka digambarkan rumus Slovin, yaitu :

$$4. n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Batasan toleransi kesalahan (umumnya digunakan 1% atau

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 155 orang dan persepsi yang di terapkan atau signifikan sebesar 0,1 maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{115}{1+115(0,1)^2}$$

$$n = \frac{115}{1+115(0,01)}$$

$$n = \frac{115}{1+115}$$

$$n = \frac{115}{2,15} = 54 \text{ Orang}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka diperoleh hasil sampel dengan jumlah sebanyak 54 orang.

4. PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen Kecerdasan Emosional (X₁)

No item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
KE.1	0,586	0,263	Valid
KE.2	0,764	0,263	Valid
KE.3	0,612	0,263	Valid

KE.4	0,435	0,263	Valid
KE.5	0,362	0,263	Valid
KE.6	0,277	0,263	Valid
KE.7	0,474	0,263	Valid
KE.8	0,507	0,263	Valid
KE.9	0,490	0,263	Valid
KE.10	0,626	0,263	Valid
KE.11	0,321	0,263	Valid
KE.12	0,445	0,263	Valid
KE.13	0,315	0,263	Valid
KE.14	0,304	0,263	Valid

Berdasarkan pada tabel diatas untuk nilai r tabel sebesar 0,263 dimana angka tersebut diperoleh dan signifikan 5% atau 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah sampel 54 responden. Kemudian apabila hasil r_{hitung} keseluruhan item instrument dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,263 maka dapat dinyatakan bahwa keseluruhan item adalah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Instrumen Kecerdasan Intelektual (X₂)

No item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KI.1	0,628	0,263	Valid
KI.2	0,797	0,263	Valid
KI.3	0,456	0,263	Valid
KI.4	0,595	0,263	Valid
KI.5	0,485	0,263	Valid
KI.6	0,344	0,263	Valid
KI.7	0,307	0,263	Valid

Berdasarkan pada tabel diatas untuk nilai r tabel sebesar 0,263 dimana angka tersebut diperoleh dan signifikan 5% atau 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah sampel 54 responden. Kemudian apabila hasil r_{hitung} keseluruhan item instrument dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,263 maka dapat dinyatakan bahwa keseluruhan item adalah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X₃)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
MK.1	0,594	0,263	Valid
MK.2	0,706	0,263	Valid
MK.3	0,624	0,263	Valid
MK.4	0,483	0,263	Valid
MK.5	0,596	0,263	Valid
MK.6	0,496	0,263	Valid
MK.7	0,531	0,263	Valid
MK.8	0,337	0,263	Valid
MK.9	0,561	0,263	Valid

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KK.1	0,572	0,263	Valid
KK.2	0,543	0,263	Valid

KK.3	0,570	0,263	Valid
KK.4	0,474	0,263	Valid
KK.5	0,699	0,263	Valid
KK.6	0,607	0,263	Valid
KK.7	0,480	0,263	Valid
KK.8	0,451	0,263	Valid
KK.9	0,596	0,263	Valid
KK.10	0,498	0,263	Valid

2. Uji Reabilitas

Tabel 5 Perbandingan Nilai Alpha dengan r tabel

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Kolerasi	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,729	0,60	Reliabel
Kecerdasan Intelektual (X2)	0,626	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,689	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,736	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel uji reabilitas di atas, yang menggunakan metode alpha cronbach untuk tingkat konsistensi variabel X1 di dapat nilai alpha sebesar 0,729 dan variabel X2 di dapat nilai alpha sebesar 0,626 dan variabel X3 di dapat nilai alpha sebesar 0,689 dan variabel Y di peroleh nilai alpha sebesar 0,736 hal ini berarti alpha yang di peroleh dari variabel adalah $> 0,60$ dan itu artinya bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada kuesioner dapat dinyatakan reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82233537
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.047
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction

d. This is a lower bound of the true significance

Berdasarkan tabel diatas tabel Kolmogorov-Smirnov diatas menunjukkan bahwa signifikan sebesar 0,200 taraf signifikan yaitu $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas terpenuhi atau data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kecerdasan Emosional	.953	1.049
	Kecerdasan Intelektual	.882	1.133
	Motivasi Kerja	.893	1.120

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil uji multikolinearitas di atas, maka diperoleh nilai tolerance untuk ketiga variabel independen dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance variabel kecerdasan emosional 0,953 kecerdasan intelektual 0,882 dan motivasi kerja 0,893. Nilai tolerance tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai tolerance ketiga variabel diatas 0,1. Sedangkan nilai VIF kecerdasan emosional 1,049 kecerdasan intelektual 1,133 dan motivasi kerja 1,120. Nilai VIF ketiga variabel independen.

c) Uji Heterokedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.353	4.472		.079	.937
Kecerdasan emosional	.042	.054	.106	.776	.442
Kecerdasan Intelektual	-.247	.130	-.270	-1.903	.063
Motivasi Kerja	.153	.077	.280	1.988	.052

a. Dependent Variable:

Dari hasil uji Gleyser di atas, maka diperoleh nilai signifikansi untuk semua variabel lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d) Uji Autokolerasi

Tabel 9 Hasil Uji Auto Kolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.563 ^a	.316	.275	1.87621	1.540

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel data diatas dapat dilihat dari nilai Durbin-Watson adalah 1,540. Atau angka diantara -2 sampai +2, dengan kesimpulan bahwa tidak terjadi atau tidak adanya autokolerasi.

B. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 10 Hasil Uji Reresi Linear Berganda
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.761	7.486		1.037	.305
Kecerdasan Emosional	.252	.090	.335	2.797	.007
Kecerdasan Intelektual	.318	.217	.183	1.467	.149
Motivasi Kerja	.302	.129	.290	2.343	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas didapatkan hasil analisis regresi linier berganda dan diperoleh koefisien untuk variabel (X1) 0,252 , (X2) 0,318 dan (X3) 0,302 dengan konstanta sebesar 7,761 sehingga model persamaan regresi diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 7,761 + 0,252 X_1 + 0,318 X_2 + 0,302 X_3 + e$$

Dimana :

- Y : Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)
- a : Konstanta
- b₁b₂b₃ : Koefisien Regresi
- X₁ : Variabel Independen (Kecerdasan Emosional)
- X₂ : Variabel Independen (Kecerdasan Intelektual)
- X₃ : Variabel Independen (Motivasi Kerja)

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka tabel regresi tersebut dapat di interprestasikan sebagai berikut :

1. Koefisien konstan sebesar 7,761, hal ini jika nilai kecerdasan emosional (X1) Kecerdasan Intelektual (X2) dan Motivasi Kerja (X3) sama dengan nilai nol, maka tingkat atau besarnya kinerja pegawai (Y) sebesar 7,761.
2. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X1) sebesar 0,252, artinya variabel independen lain nilainya tetap dan kecerdasan emosional mengalami kenaikan 1 maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,252. Koefisien ini terjadi pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai .
3. Koefisien regresi variabel kecerdasan intelektual (X2) sebesar 0,318, maka artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kecerdasan intelektual mengalami kenaikan 1 maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,318 .Koefisien ini terjadi pengaruh yang signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai .
4. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,302, maka artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1 maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,302 .Koefisien ini terjadi pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

C. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563 ^a	.316	.275	1.87621

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual
 b. Dependent Variabe: Kinerja Pegawai I

Dari output model summary diatas, diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,316. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Motivasi Kerja mempengaruhi sebesar 31,6 % terhadap Kinerja Pegawai sedangkan sisanya sebesar 68,4 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

D. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 12 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.761	7.486		1.037	.305
Kecerdasan Emosional	.252	.090	.335	2.797	.007
Kecerdasan Intelektual	.318	.217	.183	1.467	.149
Motivasi Kerja	.302	.129	.290	2.343	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1. Berdasarkan tabel diatas , maka dapat diketahui bahwa : Nilai thitung kecerdasan emosional (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), dan hasil perhitungan yang didapat adalah $dk\ n-2\ (54 - 2 = 52)$ maka diperoleh ttabel sebesar = 1,674 sedangkan thitung 2,797 maka kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dalam uji t, didapat $thitung > ttabel\ (2,797 > 1,674)$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007 ($0,007 < 0,05$), maka dapat di simpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa : Nilai thitung kecerdasan intelektual (X2) adalah $1,467 < 1,674$ ttabel dan nilai signifikansinya adalah sebesar $0,149 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan hipotesis H_0 diterima H_2 ditolak yang berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa : Nilai thitung motivasi kerja (X3) adalah $2,343 > 1,674$ ttabel dan nilai signifikansinya sebesar $0,023 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

E. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 13 Hasil Uji F
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	81.473	3	27.158	7.715	.000 ^b
Residual	176.008	50	3.520		
Total	257.481	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual

Berdasarkan tabel hasil perhitungan statistic uji F diatas, menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,715 > 3,18$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, Artinya kecerdasan emosional (X1), kecerdasan intelektual (X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

F. HIPOTESA

A. Pengaruh kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil dari perhitungan SPSS V.23 dilakukan dan diperoleh $dk = n-2$ ($54 - 2 = 52$). Hipotesis dapat diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan tabel coefficient uji t diatas, diperoleh untuk kecerdasan emosional adalah $t_{hitung} > t_{tabel} = (2,797 > 1,674)$ maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada PT. Cikande Permai Sejahtera.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya, Yeni Sugena Putri (2018) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Pengaruh kecerdasan intelektual (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil dari perhitungan SPSS V.23 dilakukan dan diperoleh $dk = n-2$ ($54-2=52$). Hipotesis dapat diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan tabel coefficient uji t diatas, diperoleh untuk kecerdasan intelektual adalah $t_{hitung} < t_{tabel} = (1,467 < 1,67)$ maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada PT. Cikande Permai Sejahtera.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya, Mohamad Nugrah Isnain (2019) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT.TIK Untad. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin buruk kecerdasan intelektual maka akan menurunkan kinerja pegawai.

C. Pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil dari perhitungan SPSS V.23 dilakukan dan diperoleh $dk = n-2$ ($54-2=52$). Hipotesis dapat diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan tabel coefficient uji t diatas, diperoleh untuk motivasi kerja adalah $t_{hitung} > t_{tabel} = (2,343 > 1,674)$ maka dapat disimpulkan motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Cikande Permai Sejahtera.

Penelitian ini didukung oleh Syarah Amalia dkk (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai . Hal tersebut menunjukkan semakin kuat motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja pegawai.

D. Pengaruh kecerdasan emosional (X1), kecerdasan intelektual (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hipotesis dapat diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berdasarkan tabel anova diatas, diperoleh kinerja pegawai adalah $(7,715 > 3,18)$, dengan demikian hipotesis terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional (X1), kecerdasan intelektual (X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersama – sama akan semakin meningkat maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

5. SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, tentang Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Cikande Permai Sejahtera, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

- A. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada PT. Cikande Permai Sejahtera.
- B. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada PT. Cikande Permai Sejahtera.
- C. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Cikande Permai Sejahtera.
- D. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Cikande Permai Sejahtera .

DAFTAR PUSTAKA

- Akimas, Nugroho Hari (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spritual (SQ) terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan.
- Amalia, Syarah dkk (2018). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.
- Isnain, Nugrah Mohamad (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Pegawai UPT. TIK UNIVERSITAS TADULAKO. Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 8, Agustus 2017.
- Jais, Jufaira dan Mohammad, Mafuzah (2017). Emotional Inttelligence and Job Perfomance
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2013, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Ramaja Rosdakarya
- Putri, Sugena Yeni (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Persero Area Klaten.
- Subagio, Mohammad (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional , Motivasi kerja dan Sikap kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT. Ithaca Reseorces. Jurnal Manajemen / Volume XIX, No.01 Februari 2015:101 – 120 .

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta

Setiawan, Cahya Kiki (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Level Plaksana di Divisi Operasi PT. Purni Palembang. Jurnal Psikologi Islami Vol.1 No.2 (2015)

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja, Jakarta : Raja Grafindo Persada

Yazhdanifard, Rashad (2014). The Impact of Social and Emotional Intelligence on Employee Motivation in Multigeneration Workplace.